

Clauses de disparité de traitement

Étude d'impact

Ministère du Travail

**En collaboration avec :
Ministère de l'Industrie et du Commerce
Ministère de la Solidarité sociale (secteur emploi)**

Normand Pelletier

10 septembre 1999

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec - 1999
ISBN : 2-550-34894-X

Remerciements

Normand Pelletier est économiste à la Direction des études et des politiques du ministère du Travail. Il tient à remercier Madame Anik Labonté du ministère de la Solidarité sociale (secteur emploi), Madame Caroline Coulombe et Messieurs Michel Chevrier, Paul Clermont, Georges Corriveau, Guy Lassonde, Pierre Rodrigue et Marcel Théberge du ministère de l'Industrie et du Commerce pour leur collaboration à la réalisation de cette étude.

Des remerciements particuliers doivent aussi être adressés au personnel de la Direction des études et des politiques et de la Direction de l'analyse des conditions de travail et de la rémunération du ministère du Travail qui ont participé à l'analyse des conventions collectives des secteurs étudiés, à la saisie des données concernant les salaires et aux travaux de secrétariat. Sans la contribution de ces personnes, la réalisation de la présente étude n'aurait pas été possible.

Table des matières

<u>REMERCIEMENTS</u>	2
<u>TABLE DES MATIÈRES</u>	3
<u>INTRODUCTION</u>	4
<u>CHAPITRE 1</u>	6
<u>ASPECTS GÉNÉRAUX</u>	6
1.1 PROBLÉMATIQUE	6
1.2 ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES.....	7
1.3 IMPACTS GÉNÉRAUX PRÉVISIBLES	8
<u>CHAPITRE 2</u>	10
<u>PRÉSENTATION DES DONNÉES</u>	10
2.1 ADMINISTRATION LOCALE (MUNICIPALITÉS)	10
2.2 COMMERCE DE DÉTAIL – MAGASINS D’ALIMENTATION	12
2.3 SECTEUR MANUFACTURIER	13
<u>CHAPITRE 3</u>	15
<u>IMPACTS SUR LA MASSE SALARIALE</u>	15
3.1 ÉCARTS MOYENS OBSERVÉS	15
3.1.1 Administration locale.....	15
3.1.2 Commerce de détail – Magasins d’alimentation.....	17
3.1.3 Secteur manufacturier.....	19
3.2 IMPACTS SALARIAUX.....	21
3.2.1 Données de base.....	21
3.2.2 Modalités de calcul des impacts sur la masse salariale	22
3.2.3 Ensemble des clauses concernant les salaires	23
3.2.4 Doublés échelles salariales	25
<u>CHAPITRE 4</u>	28
<u>IMPACTS SUR L’EMPLOI ET L’INVESTISSEMENT</u>	28
4.1 IMPACTS SUR L’EMPLOI.....	28
4.2 IMPACTS SUR L’INVESTISSEMENT	31
<u>CONCLUSION</u>	32

Introduction

Le 4 juin 1999, la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre du Travail, M^{me} Diane Lemieux, déposait un projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* et visant à interdire certaines formes de disparité de traitement, fondées uniquement sur la date d'embauche, entre des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans un même établissement. Les normes visées par le projet de loi sont : le salaire, la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les congés annuels payés, les repos, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied, le certificat de travail et les autres normes du travail (l'uniforme de travail, les primes, indemnités diverses, vestiaires et lieux de repos). En s'inscrivant dans la *Loi sur les normes du travail*, ces nouvelles dispositions s'appliquent aux salariés syndiqués et non syndiqués.

En résumé, le projet de loi vise à interdire que des conditions de travail moins avantageuses ne soient accordées à des personnes uniquement en fonction de leur date d'embauche. Ainsi, seraient permises des disparités de traitement fondées sur l'ancienneté ou la durée du service et des conditions de travail temporairement plus avantageuses à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation, d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise (salariés étoilés). Il en est de même de la modification de l'amplitude de l'échelle salariale applicable à tous les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ou du remplacement d'un taux unique de salaire par une échelle. Le projet de loi prévoit aussi une période de transition de trois ans pour laisser aux parties en cause le temps nécessaire à la négociation et la mise en place de nouveaux aménagements. Enfin, après cinq ans d'application, le gouvernement devra faire rapport à l'Assemblée nationale sur l'application de la loi afin de décider de la maintenir ou de la modifier.

La présente étude a pour objectif de tenter d'évaluer les impacts économiques de ce projet de loi. Elle s'inscrit dans la suite des documents produits au ministère du Travail sur le sujet, notamment ceux de juin 1998, avril 1999 et juillet 1999 intitulés respectivement : « Vers une équité intergénérationnelle – Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives », « Les clauses « orphelin » – Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du commerce de détail – magasins d'alimentation » et « Les clauses « orphelin » – Analyse de conventions collectives du secteur manufacturier ».

Trois dimensions quant aux impacts du phénomène des clauses de disparité de traitement seront considérées. D'abord pour les individus qui sont affectés par de telles clauses, ceci représente un manque à gagner. Ce coût, actuellement assumé par les nouveaux salariés de certaines entreprises, doit ensuite être transposé sur la masse salariale de chacun des secteurs considérés, pour être en mesure d'apprécier son importance relative. Enfin, l'effet d'interdire certaines formes de disparité de traitement se fera sentir de façon

différente selon les secteurs et les entreprises concernés, en ce sens qu'il sera concentré sur un certain nombre d'entre eux.

Le premier chapitre porte sur les aspects généraux entourant le phénomène des clauses de disparité de traitement. Après une brève présentation de l'ensemble de la problématique, il traite des aspects méthodologiques et des impacts prévisibles du projet de loi. Certaines difficultés ont été rencontrées dans la cueillette des données et dans la détermination des écarts salariaux. Ces aspects seront traités dans la section portant sur la méthodologie utilisée ainsi qu'au chapitre 2 consacré à la présentation des données. Des distinctions et des précisions seront également apportées en fonction du secteur concerné. En conséquence, cette étude n'a pas la prétention d'en arriver à mesurer avec précision les impacts totaux assumés par les travailleurs qui sont visés par ces clauses.

Le chapitre 3 établit les écarts moyens observés dans les conventions collectives analysées et transpose ces écarts en termes d'impact sur la masse salariale pour chacun des secteurs étudiés. Ces informations sont ensuite utilisées au chapitre 4 qui présente les impacts sur l'emploi. Cette section présentant les résultats est complétée par certaines réserves et remarques quant à l'utilisation et à l'interprétation qui pourront être faites de ces résultats. Les limites de cette étude sont évidemment reliées à la qualité et à la disponibilité des données utilisées. Ce dernier chapitre contient également une courte section faisant état des impacts potentiels sur l'investissement, sans toutefois être en mesure de les quantifier.

La conclusion reprend les principaux résultats obtenus en termes d'impact sur l'emploi et rappelle également certains éléments importants qui pourront éclairer les décisions à prendre dans la suite de ce dossier.

Chapitre 1

Aspects généraux

1.1 Problématique

La mondialisation des marchés et les impératifs de compétitivité qu'elle entraîne exigent une capacité d'adaptation accrue des individus, des syndicats, des entreprises et des gouvernements. Ces phénomènes ont eu pour effet d'accroître la mobilité des entreprises et des capitaux, dans un contexte marqué par la multiplication des fusions et des acquisitions d'entreprises.

Les processus de réorganisation consécutifs à ces transactions créent dans les milieux de travail de forts sentiments d'insécurité et de précarité. Ceci a également favorisé l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail, engendrant souvent des turbulences sur le plan des relations du travail. Les formes de travail atypique telles que le travail autonome, le travail à temps partiel et le télétravail ont pris un essor sans précédent et illustrent bien les diverses mutations qui marquent l'évolution actuelle du marché du travail.

Ce portrait est complété par l'importance grandissante qu'occupe le secteur des services au sein des économies occidentales en général, et de celle du Québec en particulier. Cette progression s'observe depuis plusieurs décennies et s'est poursuivie au cours des dernières années. Ainsi, entre 1987 et 1998, l'emploi dans le secteur des services au Québec s'est accru de 12,4 % (passant de 2 164,7 k à 2 433,2 k) alors que celui dans le secteur de la production de biens n'augmentait que de 2,8 % (869,8 k à 894,3 k). En 1998, 73,1 % des emplois au Québec étaient dans le secteur des services.

Ce secteur est davantage tributaire de l'évolution de la demande interne, elle-même étroitement liée à la croissance de la population. Les entreprises de services font donc face à un marché quasi fermé ou quasi saturé. La compétition sur les parts de marché y est donc extrêmement vive. L'importance que représentent les coûts de main-d'œuvre dans l'ensemble des frais d'exploitation fait en sorte que le contrôle de la progression de la masse salariale constitue une préoccupation constante pour ces entreprises. Un tel contexte favorise l'apparition de clauses de disparité de traitement.

Des études américaines¹ font ressortir que ces clauses, en particulier la rémunération à double palier, peuvent être perçues comme une stratégie d'affaires de la part des entreprises. En réponse aux pressions externes pour réduire les coûts et accroître la productivité, les entreprises ont cherché à développer de nouvelles dispositions pour

¹ À ce sujet, voir : Two-tier compensation structure – Their impact on unions, employers and employees, James E. Martin, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, 1990, pages 11 à 15.

limiter la croissance de la masse salariale. Les firmes ont pu agir ainsi soit dans un objectif d'expansion et d'investissement, soit simplement pour tenter de survivre. Une entreprise en expansion qui prévoit embaucher au cours des prochaines années a un intérêt certain à réduire les taux de salaire des nouveaux salariés. Une firme aux prises avec des problèmes de rentabilité en raison de la vivacité de la concurrence aura de sérieux arguments de négociation pour tenter de convaincre les employés et le syndicat d'accepter de revoir les échelles salariales à la baisse. Pour les salariés et le syndicat, la concession est plus facile si elle ne vise que les futurs travailleurs de l'entreprise.

Dans le secteur des services, ces deux phénomènes ont pu survenir simultanément. D'une part, il s'agit d'un secteur qui a connu une forte expansion au cours des dernières années et d'autre part, la concurrence y est très intense.

1.2 Aspects méthodologiques

Dans le document « Vers une équité intergénérationnelle – Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives », la base d'observation utilisée par le ministère du Travail était constituée des conventions de 100 employés et plus. Bien que celles-ci ne représentaient que 14,8 % des conventions collectives, elles couvraient 78 % des salariés syndiqués. Selon ce relevé, il est ressorti que ce sont les secteurs du commerce et de l'administration municipale qui affichaient les taux de présence de clauses de disparité de traitement les plus élevés. C'est pour cette raison que cette étude d'impact porte sur les secteurs du commerce de détail (Magasins d'alimentation), du commerce de gros (Produits alimentaires) et des municipalités. Le secteur manufacturier sera également analysé puisque les entreprises manufacturières sont en concurrence avec des firmes établies à l'extérieur du Québec et que l'étude mentionnée précédemment révélait un taux de présence des clauses de disparité de traitement supérieur à 5 % dans les conventions collectives de ce secteur.

Les travaux effectués au ministère du Travail au printemps et à l'été 1999 ont fait ressortir que sur 277 conventions collectives analysées dans le secteur municipal, 110 (39,7 %) contenaient une ou plusieurs clauses de disparité de traitement, pour un total de 149 clauses. De ce nombre, 84 portaient sur les salaires. En ce qui concerne les magasins d'alimentation, 140 conventions ont été analysées. Parmi celles-ci, 110 contenaient au moins une clause de disparité, soit un taux de présence de 78,6 %. On a dénombré 269 clauses de disparité de traitement, dont 67 ayant trait au salaire. Enfin, dans le secteur manufacturier, 200 conventions ont été analysées, dont 39 contenaient au moins une clause de ce type, pour un taux de présence de 19,5 %. Le nombre de clauses rencontrées s'élève à 48, dont 25 portent sur les salaires.

Seules les conventions collectives en vigueur au sens de l'article 72 du *Code du travail*, c'est-à-dire qui ont été déposées au greffe du Bureau du commissaire général du travail, ont été retenues. Pour l'évaluation des impacts des clauses de disparité de traitement, les conventions en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et celles qui sont venues à échéance en 1998 ont été considérées. Les taux de salaire retenus sont ceux en vigueur au début de 1999, ou

le dernier taux en vigueur pour les conventions collectives expirées en 1998. Cette façon de procéder suppose que les clauses de disparité de traitement existant dans les conventions collectives venues à échéance en 1998 seront reconduites lors du renouvellement, ce qui ne sera pas nécessairement le cas. Toutefois, ces dispositions continuent de s'appliquer tant qu'elles ne sont pas remplacées. Il y a donc de fortes chances que ces clauses aient été en application au début de 1999. De plus, parmi les conventions retenues, peu ont expiré en 1998, et lorsque c'était le cas, la date d'expiration était le 31 décembre 1998 dans la plupart des cas. Compte tenu de ces éléments, cette façon de procéder n'a pas introduit de biais dans les résultats obtenus. L'estimation des impacts présentée ici vaut donc pour un moment bien précis dans le temps, soit au début de 1999, en fonction des taux de salaire qui prévalaient à ce moment.

L'évaluation des impacts économiques des clauses de disparité de traitement ne porte que sur les écarts observables au niveau des échelles salariales. Les dispositions prévoyant des montants forfaitaires ou des avantages pécuniaires n'ont pas été considérées. De la même manière, les clauses portant sur d'autres conditions de travail, telles que la durée du travail (horaire et étalement), les congés et la durée de la période de probation n'ont pas été prises en compte dans l'estimation des impacts. Ce choix s'explique entre autres par la difficulté de traduire ces impacts en termes monétaires et par la diversité des dispositions rencontrées. De plus, les clauses de disparité de traitement concernant les salaires représentent la plus forte proportion des clauses identifiées et il est généralement reconnu que ce sont elles qui génèrent les économies les plus significatives pour l'employeur.

L'objectif de cette étude est d'évaluer les impacts potentiels sur l'emploi et l'investissement de la disparition de certaines disparités de traitement. Pour ce faire, l'écart entre l'échelle salariale s'appliquant aux travailleurs embauchés après une date donnée et l'échelle à laquelle ils auraient eu accès n'eut été de la clause de disparité de traitement sera évalué à partir d'un échantillon de conventions collectives pour chacun des trois secteurs retenus, pour ensuite être en mesure d'établir un écart théorique moyen. L'impact par rapport à la masse salariale pourra alors être évalué en multipliant cet écart moyen par une estimation du nombre de salariés effectivement touchés par ces clauses. Ce résultat sera ensuite transposé en termes d'emplois. Des précisions quant à la méthodologie utilisée pour établir ces diverses estimations seront apportées dans les sections pertinentes de l'étude.

1.3 Impacts généraux prévisibles

Le projet de loi vise les travailleurs syndiqués et non syndiqués. Toutefois, ses impacts devraient être plus significatifs pour les salariés couverts par une convention collective. D'une part, certaines formes de disparité de traitement, notamment les doubles échelles permanentes, seraient dorénavant interdites. Les conventions collectives contenant de telles clauses devront nécessairement être renégociées et ces dispositions devront être remplacées par de nouvelles qui rencontreront les exigences de la loi. Il y aura donc un

impact certain pour les travailleurs syndiqués qui subissent actuellement les effets de ce type de clauses.

D'autre part, chez les travailleurs non syndiqués, l'effet du projet de loi sera beaucoup plus difficile à percevoir et à évaluer. Les contrats de travail étant individuels et non écrits dans la plupart des cas, la démonstration à l'effet qu'un nouveau travailleur est victime d'une disparité de traitement sera difficile à faire. De plus, comme ces dispositions affectent les nouveaux employés, il serait étonnant que ceux-ci portent plainte en grand nombre auprès de la Commission des normes du travail contre leur nouvel employeur. Enfin, il est fréquent que des employés non syndiqués ne connaissent pas les conditions de travail des autres employés qui effectuent les mêmes tâches qu'eux dans le même établissement, rendant par le fait même le constat d'une disparité impossible à faire et à démontrer devant la Commission. Ces raisons font en sorte que l'étude d'impact ne porte que sur les effets prévisibles sur l'emploi à partir d'informations provenant des entreprises syndiquées et appliquées à l'univers des salariés syndiqués, en fonction des taux de syndicalisation propres à chacun des secteurs d'activité analysés.

Chapitre 2

Présentation des données

Ce chapitre présente les données utilisées à partir d'un échantillon de conventions collectives pour chacun des secteurs étudiés. Il précise le nombre de clauses retenues pour les fins de l'étude et les raisons pour lesquelles certaines clauses n'ont pu être utilisées. Il fournit également des exemples de rallongements d'échelle, de double échelle et de hors échelle ainsi qu'une illustration de la façon dont les écarts ont été calculés. Il importe aussi de rappeler que les rallongements d'échelles et les hors échelles sont couverts par cette étude pour fournir une indication distincte de l'ampleur de ces phénomènes et de leur impact. Le projet de loi prévoit certaines exceptions permettant d'introduire de telles dispositions.

2.1 Administration locale (municipalités)

Dans le secteur des municipalités, 277 conventions collectives ont été analysées. De ce nombre, 110 comportaient au moins une clause de disparité de traitement, pour un taux de présence de 39,7 %. Parmi ces 110 conventions, 82 avaient une ou des clauses concernant les salaires. Donc, 74,5 % des conventions collectives avec au moins une clause de disparité comportent une clause portant sur les salaires. En termes de nombre de clauses, 149 ont été identifiées dont 84 concernent les salaires. Dans ce secteur, 56,4 % des clauses identifiées ont trait au salaire.

Pour les fins de cette étude, 56 de ces 84 clauses ont été retenues. Les raisons qui expliquent le rejet des 28 autres sont qu'elles étaient reliées à des montants forfaitaires, à des avantages pécuniaires ou encore que les informations contenues dans la convention ne permettaient pas de calculer la différence entre les niveaux de rémunération.

Sur les 56 clauses analysées, 16 établissent des doubles échelles permanentes alors que 40 prévoient des rallongements d'échelles. Dans le cas des doubles échelles (16 clauses), 4 clauses s'appliquent à tous les salariés embauchés après une date donnée tandis que les 12 autres concernent les employés temporaires, à l'essai, remplaçants, auxiliaires, occasionnels, temps partiel, surnuméraires ou suppléants.

Le tableau 1 présente des exemples des phénomènes de double échelle et de rallongement d'échelle. Ces démonstrations serviront également à illustrer la méthode utilisée pour calculer les impacts de ces clauses d'exclusion. Il s'agit d'exemples réels puisés dans les conventions analysées.

Tel que mentionné précédemment, les taux de salaire retenus sont ceux en vigueur au début de 1999. Dans les deux exemples choisis, les conventions fournissent les taux de

salaires hebdomadaires. D'autres conventions contiennent des échelles salariales exprimées avec des taux horaires ou des salaires annuels. Afin d'être en mesure de comparer les données entre les conventions et de calculer des écarts moyens, les écarts ont été ramenés sur une base horaire. Lorsque la durée normale de la semaine de travail était connue, cette information a été utilisée pour calculer le taux horaire. Dans les autres cas, la durée normale de la semaine de travail a été établie à 35 heures. Cette hypothèse repose sur la durée moyenne de la semaine de travail des emplois particuliers aux municipalités tirée de « La rémunération globale au Québec en 1996 »². L'écart en pourcentage est exprimé par rapport au taux de salaire le plus élevé.

Tableau 1

Exemples de rallongement d'échelle et de double échelle

Rallongement d'échelle					
Service continu	Taux pour les salariés embauchés avant le 12 mai 1998 (\$)	Taux pour les salariés embauchés après le 12 mai 1998 (\$)	Écart (\$)	Écart horaire (\$)	Écart en %
0 à 6 mois	618,25	483,22	-135,03	-3,86	-21,84
7 à 12 mois	698,77	483,22	-215,55	-6,16	-30,85
13 à 24 mois	777,07	569,61	-207,46	-5,93	-26,70
25 à 36 mois	852,02	668,06	-183,96	-5,26	-21,59
37 à 48 mois	926,97	755,47	-171,50	-4,90	-18,50
49 à 60 mois	1 001,93	848,89	-153,04	-4,37	-15,27
61 à 72 mois	1 090,00	941,32	-148,68	-4,25	-13,64
73 à 84 mois	1 090,00	1 001,59	-88,41	-2,53	-8,11
85 mois et plus	1 090,00	1 090,00	0,00		

Double échelle					
Service continu	Taux pour les salariés embauchés avant le 19 décembre 1997 (\$)	Taux pour les salariés embauchés après le 19 décembre 1997 (\$)	Écart (\$)	Écart horaire (\$)	Écart en %
0 à 8 mois	540,77	529,20	-11,57	-0,33	-2,14
9 à 12 mois	616,46	572,89	-43,57	-1,24	-7,07
13 à 24 mois	692,16	660,25	-31,91	-0,91	-4,61
25 à 36 mois	767,86	749,29	-18,57	-0,53	-2,42
37 à 48 mois	843,58	836,65	-6,93	-0,20	-0,82
49 à 60 mois	919,28	836,65	-82,63	-2,36	-8,99
61 à 72 mois	994,98	836,65	-158,33	-4,52	-15,91
73 mois et plus	1082,02	836,65	-245,37	-7,01	-22,68

² La rémunération globale au Québec en 1996 – Enquête sur des emplois repères auprès d'établissements de 200 employés et plus, Études et recherches du ministère du Travail, Les publications du Québec, 1997

2.2 Commerce de détail – Magasins d'alimentation

L'étude des conventions collectives du commerce de détail concerne les magasins d'alimentation et les entrepôts de distribution directe de produits alimentaires. À moins d'avis contraire, dans la suite du document, l'expression « Commerce de détail – Magasins d'alimentation » comprend également ces entrepôts de distribution qui font partie du commerce de gros. Dans ce secteur, 140 conventions collectives ont été analysées. De ce nombre, 110 comportaient au moins une clause de disparité de traitement, pour un taux de présence de 78,6 %. Parmi ces 110 conventions, 65 avaient une ou des clauses concernant les salaires. Donc, 59,1 % des conventions collectives avec au moins une clause de disparité en comportent une portant sur les salaires. En termes de nombre de clauses, 269 ont été identifiées dont 67 concernent les salaires, soit 24,9 %.

Sur les 65 conventions collectives comportant au moins une clause de disparité de traitement sur les salaires, 54 ont été retenues aux fins de la présente étude. Il importe ici de préciser que toutes les clauses de disparité de traitement sur les salaires dans les conventions de ce secteur concernent les salariés étoilés (hors échelle). C'est la raison pour laquelle des conventions n'ont pu être utilisées, le taux versé aux salariés hors échelle n'apparaissant pas à la convention. Même si ces conventions font référence au concept de salarié hors échelle, il s'agit davantage de double échelle permanente puisque les taux versés aux salariés hors échelle sont supérieurs au maximum de la nouvelle échelle et que rien dans ces conventions n'indique que cet écart est temporaire. Certaines conventions prévoient même une progression des taux applicables aux salariés hors échelle, ce qui appuie le choix méthodologique de les traiter comme des multiples échelles permanentes.

La façon d'établir les écarts a été modifiée par rapport à l'approche utilisée dans le secteur des municipalités. En effet, lorsqu'il est question de salarié hors échelle, la convention ne fournit que le taux qui lui est versé. L'information sur la progression suivie par ce salarié au cours des années antérieures pour en arriver à obtenir ce taux n'apparaît ni dans la convention en cours, ni dans la précédente. Il était donc impossible d'établir des écarts en fonction de la durée du service. De plus, une même convention peut prévoir plusieurs salariés étoilés, ayant tous un taux qui leur est propre, mais sans toutefois préciser le corps d'emploi de chacun. Le lien entre les échelles de salaire de chaque classe d'emploi et un taux de salaire étoilé ne peut donc être reconstitué. L'écart retenu est celui entre le taux de salaire étoilé le plus élevé et le taux maximum de l'échelle salariale la plus élevée figurant à la convention. Le tableau suivant illustre cette réalité.

Tableau 2

Hors échelle

Type d'emploi	Service continu	Échelles salariales (\$)	Taux pour les salariés hors échelle (\$)	Écart horaire (\$)	Écart en %
Aide-caissier	0 À 4 500 heures	6,68 à 8,31	Entre 11,41 Et 14,17		
Commis	0 À 4 500 heures	6,89 à 10,97			
Boucher	0 À 4 500 heures	7,65 à 13,36			
				-0,81	-5,72

Dans l'exemple précédent, la convention collective couvre 38 salariés et identifie 10 salariés hors échelle sans fournir leur classification respective. L'échelle salariale des aides-caissiers comporte 11 échelons de 450 heures alors que les deux autres en contiennent 17. Dans ce cas, un seul écart a été calculé, soit celui entre le taux hors échelle le plus élevé et le taux maximum de l'échelle des bouchers, qui est l'échelle la plus avantageuse. Il existe d'autres cas où la convention indique la classification des salariés hors échelle. À ce moment, l'écart a été calculé entre le taux étoilé et le maximum de l'échelle s'appliquant à la même classe d'emploi.

Pour ce secteur, lorsque la convention contenait le salaire hebdomadaire, il a été converti sur une base horaire en considérant une semaine normale de travail de 35 heures.

2.3 Secteur manufacturier

Dans le secteur manufacturier, 200 conventions collectives ont été analysées. De ce nombre, 39 comportaient au moins une clause de disparité de traitement, pour un taux de présence de 19,5 %. Parmi ces 39 conventions, 24 avaient une ou des clauses concernant les salaires. Donc, 61,5 % des conventions collectives de ce secteur avec au moins une clause de disparité en comportent une portant sur les salaires. En termes de nombre de clauses, 48 ont été identifiées dont 25 concernent les salaires, soit 52,1 %. Pour les fins de l'étude, 21 de ces clauses ont été retenues, dont 10 établissent des doubles échelles permanentes alors que 11 prévoient des rallongements d'échelles.

Les écarts ont été calculés en utilisant les méthodes décrites précédemment pour les municipalités et l'alimentation. Le choix de la méthode était tributaire de l'information contenue dans la convention. La durée de la semaine normale de travail utilisée est de 40 heures.

Pour chacun des trois secteurs, lorsque les conventions contenaient un grand nombre d'échelles salariales, les écarts ont été calculés pour les taux minimum et maximum de chacune des échelles et non pas pour chacun des échelons, ce qui devrait avoir peu d'impact sur les taux moyens estimés.

Chapitre 3

Impacts sur la masse salariale

3.1 Écarts moyens observés

Le chapitre précédent a permis d'illustrer le calcul des écarts entre les échelles salariales les plus avantageuses et celles qui le sont moins. Comme son nom l'indique, l'écart moyen observé est obtenu en faisant simplement la moyenne de ces écarts, soit en fonction du type de clauses, soit en fonction de la taille des entreprises, et ceci pour chacun des secteurs concernés. Ces écarts moyens seront ensuite utilisés, avec une estimation du nombre de salariés touchés par ces clauses, pour évaluer l'impact sur la masse salariale.

3.1.1 Administration locale

Le tableau 3 permet de constater que l'écart annuel moyen varie entre 5 314,41 \$ et 6 466,07 \$, selon le type de clauses et la catégorie de salariés visés. Ainsi, ce sont les doubles échelles s'appliquant aux nouveaux salariés réguliers embauchés après une date donnée qui comportent, en moyenne, les écarts les plus grands (6 466,07 \$). Au niveau de l'amplitude, l'écart théorique maximal observé est de 44 %, ce qui représente dans ce cas une différence horaire de 12,02 \$. Il s'agit d'un écart théorique puisqu'il s'appliquerait aux salariés ayant 5 ans et plus de service continu et embauchés après le 1^{er} janvier 1997. Donc, aucun salarié ne subit en ce moment cet écart. Toutefois, dans la même convention, l'écart après un an de service continu atteint 22 % ou 4,22 \$ l'heure.

Le phénomène décrit précédemment traduit une des limites de l'étude. Tous les écarts ont été considérés, indépendamment du fait qu'ils soient subis ou non par au moins un travailleur, et ceci en raison du fait qu'on ne sait pas combien de travailleurs sont effectivement touchés par ces clauses, et encore moins la position de chacun de ces travailleurs dans l'échelle salariale. Dans le cas des doubles échelles affectant les salariés réguliers, les écarts tendent à s'accroître avec le taux de salaire. L'écart moyen ainsi calculé est surévalué puisque, dans plusieurs cas, les écarts se rapportant à la portion supérieure des échelles salariales n'ont pas encore d'incidence réelle.

Toujours en ce qui concerne les doubles échelles, le tableau 3 montre que l'écart moyen pour les salariés qui n'ont pas le statut de régulier est de 4 518,41 \$. Ces doubles échelles s'appliquent aux salariés à temps partiel, surnuméraires, temporaires, suppléants, occasionnels, remplaçants ou à l'essai. La plupart d'entre eux ne sont pas à temps plein ou alors, ils ne travaillent que pour une durée prédéterminée et limitée dans le temps. L'écart annuel moyen établi n'est donc généralement pas celui subi réellement par un

individu. Dans l'ensemble, l'écart moyen associé aux doubles échelles s'établit à 5 511,58 \$.

Dans le cas des rallongements d'échelles, les clauses retenues s'appliquent généralement à tous les types de salariés, tant les réguliers que les autres. L'écart annuel est de 5 314,41 \$. Cet écart s'appliquant tantôt sur une période de moins d'un an, tantôt à des employés non réguliers, le risque qu'il soit surestimé est toujours présent. Dans ce cas, contrairement aux doubles échelles permanentes, l'écart tend à diminuer avec la progression dans l'échelle salariale, puisque le maximum de chacune des échelles est le même. On ne peut cependant affirmer que ce phénomène conduit à une sous-estimation de l'écart. En effet, il est vrai que les écarts en pourcentage sont plus importants au bas des échelles salariales. Par contre, en termes monétaires, ils sont généralement plus faibles. Les écarts observés au bas des échelles salariales sont d'environ 20 %, le maximum observé se situant à 46 %. La moyenne des écarts en pourcentage est quant à elle de 14 %.

Tableau 3

Évaluation des écarts moyens
Échelles de rémunération à multiples paliers
Administration locale

Type de clauses Salariés visés	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés couverts	Écart horaire moyen (\$)	Écart hebdomadaire moyen (\$)	Écart annuel moyen (\$)
Double échelle					
Salariés réguliers	4	412	-3,55	-124,35	-6 466,07
Autres salariés	12	822	-2,48	-86,89	-4 518,41
Sous-total	16	1 234	-3,03	-105,99	-5 511,58
Rallongement d'échelle					
Sous-total	40	3 288	-2,92	-102,20	-5 314,41
Ensemble des clauses					
Total	56	4 522	-2,96	-103,47	-5 380,54

Donc, qu'il s'agisse de double échelle ou de rallongement d'échelle, les écarts observés sont sensiblement du même ordre. Dans l'ensemble, l'écart annuel se situe à 5 380,54 \$. La rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des salariés du secteur de l'administration locale, basée sur les quatre premiers mois de 1999, s'établit à 630,39 \$ (voir tableau 6), soit 32 780,28 \$ annuellement. L'écart moyen est de 16,4 % de ce salaire annuel.

Ces résultats doivent être utilisés avec réserve. Il s'agit de l'impact moyen assumé par un individu qui subirait actuellement l'effet d'une clause de disparité de traitement, en fonction de son statut d'emploi (régulier, occasionnel, etc...) et du type de clauses (double échelle ou rallongement). Ces écarts sont évalués à partir des taux de salaire en vigueur au début de 1999 et sont exprimés sur une base annuelle en posant comme hypothèse une durée normale de la semaine de travail de 35 heures. Pour estimer l'impact de l'abolition de ces clauses sur l'ensemble du secteur, ces informations devront être complétées par des estimations du nombre de salariés qui sont touchés par ces dispositions.

3.1.2 Commerce de détail – Magasins d'alimentation

Le tableau 4 fait ressortir que les écarts observés dans les conventions collectives des magasins d'alimentation sont inférieurs à ceux du secteur des municipalités. Notons toutefois que l'écart calculé ici est celui entre le taux de salaire le plus élevé parmi ceux des salariés hors échelle et le maximum de l'échelle de la classe d'emploi la mieux rémunérée lorsque la classification des salariés hors échelle n'était pas indiquée dans la convention à l'étude. Sinon, la comparaison était effectuée par classe d'emploi, entre le taux hors échelle le plus élevé et le maximum de l'échelle correspondante.

Ces observations permettent de constater que l'écart annuel moyen s'accroît avec la taille de l'accréditation. L'étude effectuée par le Ministère au printemps de 1999 démontre que l'incidence des clauses de disparité de traitement est plus grande dans les conventions de 20 employés et plus. Ainsi, le taux de présence de clauses de disparité de traitement concernant les salaires dans les conventions collectives des magasins d'alimentation analysées dans l'étude du ministère du Travail était de 29 % dans les entreprises de 1 à 19 salariés, de 50 % dans celles de 20 à 49 et 50 à 99 salariés et de 47 % dans les entreprises de 100 salariés et plus. Donc, non seulement l'incidence de ces clauses est-elle plus forte dans les établissements de plus grande taille, mais l'écart observé par rapport aux salariés hors échelle (exprimé en \$) tend également à augmenter en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Cette observation vient renforcer l'opinion véhiculée par certains à l'effet que, du point de vue de l'employeur, l'attrait pour les clauses de disparité de traitement est d'autant plus grand que le nombre de salariés est élevé, et donc que les économies potentielles sur la masse salariale sont significatives. De la même manière, toujours dans l'optique de l'employeur, l'intérêt face aux disparités de traitement devrait s'accroître en période d'expansion alors qu'il prévoit embaucher davantage.

Tableau 4

Évaluation des écarts moyens
Commerce de détail
Magasins d'alimentation

Taille de l'accréditation	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés couverts	Écart horaire moyen (\$)	Écart hebdomadaire moyen (\$)	Écart annuel moyen (\$)
1 à 19 salariés	2	32	-1,16	-40,46	-2 103,92
20 à 49	10	342	-1,30	-45,62	-2 372,00
50 à 99	17	1 205	-1,32	-46,03	-2 393,63
100 et plus	25	2 987	-1,40	-49,15	-2 555,58
Total	54	4 566	-1,34	-46,85	-2 436,32

Au niveau de l'amplitude en pourcentage des écarts observés, elle est en moyenne de 10 % et elle ne varie pas en fonction de la taille des établissements. L'écart moyen est de 9 % dans les établissements de 1 à 19 salariés et de 10 % pour les trois autres regroupements. De façon ponctuelle, les écarts les plus importants se retrouvent dans les établissements de 50 à 99 salariés où l'on rencontre des variations de 32 % et 34 %, sur la base de taux hors échelle de référence de 13,06 \$ et 11,69 \$ respectivement. Dans les petits établissements (1 à 19 salariés), l'écart le plus important est de 29 %, par rapport à un taux hors échelle de 15,38 \$. Notons toutefois que dans ce cas, les observations ne portent que sur deux conventions collectives et que les autres écarts observés se situent entre 1 % et 6 %. Cette remarque vient également nuancer l'observation précédente à l'effet que l'amplitude des écarts était indépendante de la taille des établissements. Chez les grandes entreprises de ce secteur, le plus grand écart observé est de 24,5 %, par rapport à un taux de salaire hors échelle de 15,83 \$.

La rémunération hebdomadaire moyenne dans ce secteur (Commerce de détail - Magasins d'alimentation et Commerce de gros - Produits alimentaires) s'élève à 336,52 \$ au début de 1999, soit 17 499,04 \$ annuellement. L'écart annuel moyen observé dans les conventions collectives de ce secteur (2 436,32 \$) représente donc 13,9 % du salaire annuel moyen.

Le Conseil canadien de la distribution alimentaire (CCDA) et l'Association des détaillants en alimentation du Québec (ADAQ) ont présenté conjointement un mémoire le 12 mars 1999 qui précise que, pour les trois grands de l'alimentation au Québec (Provigo, Métro-Richelieu et Agora), les coûts additionnels engendrés par l'abolition des

clauses de disparité de traitement pourraient s'élever à plus de 35 M\$ annuellement. Cette évaluation a été effectuée sans tenir compte des dispositions du projet de loi. En utilisant comme référence l'écart moyen observé dans les conventions analysées, ce coût de 35 M\$ serait supporté par environ 14 400 salariés. Ce nombre semble plutôt élevé, d'autant plus que cette estimation ne couvre pas la totalité du secteur de l'alimentation. Toutefois, la présente étude d'impact fait abstraction des dispositions autres que le salaire qui peuvent aussi générer des économies là où elles sont appliquées.

3.1.3 Secteur manufacturier

Dans ce secteur, les écarts annuels moyens se situent entre ceux observés dans les administrations municipales et les magasins d'alimentation. Rappelons de plus que dans le secteur manufacturier, les écarts horaires ont été transposés sur une base hebdomadaire à raison de 40 heures par semaine, comparativement à 35 heures dans le cas des deux autres secteurs. Comme l'indique le tableau 5, les écarts sont légèrement plus élevés, en moyenne, lorsqu'on est en présence de doubles échelles que lorsqu'il s'agit de rallongements d'échelles.

L'analyse des résultats en fonction de la taille des établissements manufacturiers révèle que l'écart tend à diminuer à mesure que la taille de l'entreprise augmente en ce qui concerne le phénomène des doubles échelles alors qu'on observe la tendance inverse en ce qui a trait aux rallongements d'échelles. Comme dans certains cas, ces écarts sont évalués sur la base d'un petit nombre de conventions, on doit être prudent lorsqu'on interprète ces observations. Toutefois, il n'y a que deux situations où les écarts annuels moyens se distinguent des autres de façon significative. Il s'agit des doubles échelles dans les entreprises de 20 à 49 salariés et des rallongements dans celles de 1 à 19 salariés. Ces deux observations proviennent de une ou deux conventions seulement.

Dans l'ensemble du secteur manufacturier, l'écart annuel moyen s'établit à 3 382,11 \$. Ceci représente 9,5 % du salaire moyen dans les industries manufacturières qui se situe à 35 514,04 \$, tel que calculé à partir de la rémunération hebdomadaire moyenne apparaissant au tableau 6 (683,02 \$).

Tableau 5

Évaluation des écarts moyens
 Échelles de rémunération à multiples paliers
 Selon la taille de l'entreprise
 Secteur manufacturier

Type de clauses Taille	Nombre de conventions collectives	Nombre de salariés couverts	Écart horaire moyen (\$)	Écart hebdomadaire moyen (\$)	Écart annuel moyen (\$)
Double échelle					
20 à 49	2	90	-2,12	-84,80	-4 409,60
50 à 99	6	408	-1,64	-65,46	-3 404,08
100 et plus	2	433	-1,55	-62,06	-3 226,97
Sous-total	10	931	-1,65	-66,06	-3 435,23
Rallongement d'échelle					
1 à 19 salariés	1	19	-0,74	-29,73	-1 546,13
20 à 49	2	84	-1,60	-63,87	-3 321,43
50 à 99	4	260	-1,52	-60,85	-3 164,24
100 et plus	4	592	-1,80	-72,18	-3 753,60
Sous-total	11	955	-1,61	-64,44	-3 351,13
Ensemble des clauses	21	1 886	-1,63	-65,04	-3 382,11

3.2 Impacts salariaux

3.2.1 Données de base

Les informations présentées au tableau 6 seront utilisées pour évaluer les impacts sur la masse salariale des clauses de disparité de traitement incluses dans les conventions collectives des secteurs analysés.

Tableau 6

Statistiques sur l'emploi et les salaires, Québec
Moyenne des 4 premiers mois de 1999

Secteur	Emploi (milliers)	Rémunération hebdomadaire brute ¹ (milliers de \$)	Rémunération hebdomadaire moyenne ¹ (incluant les heures supplé- mentaires)	Masse salariale annuelle ¹ (milliers de \$)	Rémunération horaire moyenne ² (excluant les heures supplé- mentaires)
Industries manufacturières	525,1	358 668	683,02	18 650 736	15,14
Commerce de détail					
Magasins d'alimentation	93,8	26 374	281,37	1 371 422	9,67
Commerce de gros					
Produits alimentaires	20,8	12 166	586,41	632 645	9,58
Total « Alimentation »	114,5	38 540	336,52	2 004 067	-
Administration locale	65,7	41 437	630,39	2 154 698	17,18

¹ Pour l'ensemble des salariés

² Pour les salariés rémunérés à l'heure

Source : Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail, Catalogue no. 72-002-XPB, février, mars et avril 1999

Comme les écarts salariaux calculés au chapitre précédent s'appuient sur les échelles salariales en vigueur au début de 1999, les statistiques retenues portent également sur cette période. Pour chacune des variables considérées, le tableau 6 présente la moyenne pour les mois de janvier à avril 1999. La masse salariale annuelle a été calculée en multipliant la rémunération hebdomadaire brute par 52 semaines. Ce tableau fournit également des données sur la rémunération hebdomadaire et le salaire horaire.

La rémunération hebdomadaire moyenne vaut pour l'ensemble des salariés, c'est-à-dire toute personne rétribuée pour ses services ou ses absences et pour laquelle l'employeur doit remplir un formulaire T-4 Supplémentaire de Revenu Canada. Ceci exclut entre autres les propriétaires et les associés des entreprises non constituées en société, les travailleurs autonomes, les personnes travaillant à l'extérieur du Canada et le personnel militaire. La rémunération hebdomadaire moyenne est obtenue en divisant la masse salariale brute imposable par le nombre de salariés.

La rémunération horaire moyenne ne s'applique que pour les salariés rémunérés à l'heure, soit ceux dont la rémunération de base est calculée selon un taux horaire. Cette information est présentée uniquement pour des fins de comparaison avec les écarts horaires calculés à la section précédente. Les impacts par rapport au salaire annuel et à la masse salariale seront estimés en utilisant la rémunération hebdomadaire de l'ensemble des salariés comme base de référence.

3.2.2 Modalités de calcul des impacts sur la masse salariale

Les tableaux 7 et 8 traduisent les résultats obtenus quant aux écarts salariaux en termes d'impacts sur la masse salariale des secteurs d'activité analysés, d'abord pour l'ensemble des clauses salariales identifiées et ensuite en ne prenant compte que du phénomène des doubles échelles permanentes puisqu'il s'agit du type de disparité le plus fortement critiqué.

Pour ce faire, le nombre de salariés susceptibles d'être affectés par ces clauses doit d'abord être connu. Cette information n'étant pas disponible, elle sera estimée à l'aide des taux de syndicalisation et de l'incidence des clauses de disparité concernant les salaires dans les conventions des secteurs analysés. Les taux de syndicalisation pour les industries manufacturières et les administrations locales proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour l'année 1998 pour le Québec. Le taux retenu pour les industries manufacturières (40 %) est celui du secteur de la production de biens. Il correspond également au taux du secteur de la fabrication et à celui de l'ensemble de l'économie québécoise. Dans le cas des administrations locales, le taux utilisé (75 %) est celui des administrations publiques.

Pour ce qui est des magasins d'alimentation, le taux publié par Statistique Canada pour le secteur du commerce est de 20 % alors qu'il est de 40 % pour l'ensemble du secteur des services. Après discussion avec des intervenants du secteur de l'alimentation, il est apparu qu'un taux de 20 % serait sous-évalué pour les magasins d'alimentation et les entrepôts de distribution. Le nombre de salariés couverts par une convention collective a été utilisé, tel que fourni par le fichier des conventions collectives du ministère du Travail du Québec en juillet 1999 pour les magasins d'alimentation (commerce de détail) et les distributeurs en gros de produits alimentaires. En comparant le nombre de salariés syndiqués ainsi obtenu (51 324) avec l'emploi total dans ces deux sous-secteurs (114 500 emplois) en 1999, on obtient un taux de syndicalisation de 45 %.

En multipliant, pour chacun des trois secteurs, le nombre d'emplois par le taux de syndicalisation, on obtient le nombre d'employés syndiqués. Les travaux effectués au ministère du Travail permettent de connaître l'incidence des clauses de disparité concernant les salaires dans les secteurs à l'étude, ce qui permet de déduire le nombre de salariés couverts par une convention collective contenant une clause salariale de disparité de traitement. Au tableau 8, il s'agit de l'incidence des doubles échelles permanentes. Tel que mentionné à la section 2.2, pour le secteur de l'alimentation, toutes les clauses salariales identifiées ont été assimilées à des doubles échelles permanentes.

En dernier lieu, il faut être en mesure d'évaluer, parmi le bassin potentiel des travailleurs syndiqués, combien sont susceptibles d'être touchés par une clause de disparité de traitement. Ces clauses affectent évidemment les derniers salariés embauchés. L'Enquête sur la population active fournit la proportion des travailleurs selon la durée de l'emploi, par secteur d'activité. Il s'agit du nombre de mois ou d'années consécutifs de travail. Les taux retenus correspondent à la proportion des salariés ayant moins de 5 ans de service pour le même employeur. Ces taux sont ceux du secteur de la fabrication, du commerce et des administrations publiques et s'établissent respectivement à 47,3 %, 58,1 % et 29,8 %. Le nombre maximal de salariés syndiqués pouvant être touchés par une clause de disparité, par secteur, est obtenu en multipliant la proportion de salariés ayant moins de 5 ans de service et le nombre de salariés couverts par une convention contenant une telle clause. Finalement, l'impact monétaire maximal résulte de la multiplication de ce bassin potentiel, en nombre de salariés, par l'écart moyen établi à la section 3.1.

3.2.3 Ensemble des clauses concernant les salaires

Pour le secteur manufacturier, l'impact maximal sur la masse salariale est estimé à 40,3 M\$, ce qui représente 0,22 % de la masse salariale annuelle du secteur. Cet impact serait concentré sur environ 12 000 des 525 000 travailleurs que compte ce secteur. Comme il s'agit de l'impact maximal et qu'il est probable qu'il surestime l'impact réel, le tableau 7 présente également deux autres scénarios plus réalistes.

Le scénario 1 correspond à l'impact maximal, c'est-à-dire si tous les salariés subissaient l'écart moyen observé. Par contre, il est permis de croire que cet impact est surévalué, entre autres parce que les écarts se rapportant à la portion supérieure des échelles salariales n'ont pas nécessairement d'incidence réelle et que l'écart calculé est sur une base annuelle alors qu'une proportion importante des salariés concernés ne travaille pas à temps plein. La section 3.1 fait état de façon plus détaillée des motifs qui peuvent contribuer à ce que l'écart moyen soit surévalué. De plus, il serait étonnant que tous les salariés du bassin théorique potentiel soient touchés.

Pour ces raisons, des scénarios prévoyant que l'impact puisse être réduit à 50 % et à 25 % du maximum sont présentés. Selon ces scénarios, pour le secteur manufacturier, l'impact monétaire de ces clauses serait ramené respectivement à 20,2 M\$ et 10,1 M\$, soit 0,11 % et 0,05 % lorsqu'exprimé par rapport à la masse salariale du secteur. Peu importe le scénario, pour le secteur manufacturier, il ressort que l'impact relatif des clauses de disparités de traitement demeure faible.

Tableau 7

Impacts des clauses de disparité sur la masse salariale, par secteur d'activité
Ensemble des clauses concernant les salaires

	Industries manufacturières	Magasins d'alimentation	Administration locale
Emploi total du secteur (A)	525 100	114 500	65 700
Taux de syndicalisation (B)	40%	45%	75%
Employés syndiqués (C) = (A) x (B)	210 040	51 525	49 275
Incidence des clauses de disparité dans les conventions du secteur (D)	12,0%	46,4%	29,6%
Salariés couverts par ces conventions (E) = (C) x (D)	25 205	23 922	14 587
Proportion des salariés ayant moins de 5 ans de service (F)	47,3%	58,1%	29,8%
Incidence potentielle des clauses de disparité sur les salariés syndiqués (G) = (E) x (F)	11 922	13 899	4 347
Écart moyen observé (H)	3 382,11	2 436,32	5 380,54
Impact monétaire (I) = (G) x (H)			
Scénario 1 (100 %)	40 321 077	33 862 092	23 388 526
Scénario 2 (50 %)	20 160 539	16 931 046	11 694 263
Scénario 3 (25 %)	10 080 269	8 465 523	5 847 131
Masse salariale annuelle du secteur (J)	18 650 736 000	2 004 067 000	2 154 698 000
Impact en % de la masse salariale (K) = (I) / (J)			
Scénario 1 (100 %)	0,22%	1,69%	1,09%
Scénario 2 (50 %)	0,11%	0,84%	0,54%
Scénario 3 (25 %)	0,05%	0,42%	0,27%

Dans le secteur de l'alimentation, les effets sont évalués à 33,8 M\$, 16,9 M\$ et 8,5 M\$ dépendant du scénario retenu. L'hypothèse la plus pessimiste (33,8 M\$) correspond à peu près à l'évaluation du CCDA et de l'ADAQ à laquelle il a été fait référence lors de la présentation des écarts moyens du secteur de l'alimentation. Cette évaluation ne portait que sur les trois grands de l'alimentation au Québec tandis que la présente étude ne traduit que les impacts des écarts salariaux. Il était alors mentionné que ce coût de 35 M\$ serait supporté par 14 400 salariés. Selon le scénario 1, l'incidence potentielle maximale serait supportée par 13 900 travailleurs.

En proportion de la masse salariale, l'écart varierait entre 1,7 % et 0,4 %. C'est dans ce secteur que l'impact relatif est le plus considérable. Ce qui n'est guère étonnant puisque les relevés du ministère du Travail font ressortir que c'est dans ce secteur que l'incidence de ce type de clauses est la plus importante.

Dans le secteur des municipalités, l'impact est supporté par environ 4 350 salariés et s'échelonne entre 23,4 M\$ et 5,8 M\$, soit de 1,1 % à 0,3 % de la masse salariale. Rappelons que c'est dans ce secteur que l'écart moyen est le plus élevé, à 5 400 \$ environ, comparativement à 3 400 \$ dans le secteur manufacturier et 2 400 \$ dans les magasins d'alimentation. Parmi les trois secteurs qui font l'objet de cette étude, c'est dans l'administration locale que l'emploi est le plus faible avec 65 700. La masse salariale est comparable à celle du secteur de l'alimentation en raison d'un salaire hebdomadaire moyen plus élevé, particulièrement en comparaison de celui versé dans les magasins au détail.

3.2.4 Doubles échelles salariales

Le tableau 8 reprend le même procédé que celui utilisé au tableau 7 mais cette fois-ci, les impacts sont évalués pour les doubles échelles permanentes seulement. La modification est apportée au niveau de l'incidence des clauses de disparité de traitement.

Pour les industries manufacturières, sur 200 conventions collectives analysées, 24 contenaient une clause de disparité portant sur les salaires pour une incidence de 12 %, soit le taux utilisé au tableau 7. Pour l'évaluation des écarts salariaux, 21 conventions ont été utilisées, dont 10 avaient des doubles échelles (tableau 5). Dans ce secteur, 47,6 % des clauses salariales de disparité sont des doubles échelles. Appliquée au taux d'incidence de 12 %, cette proportion signifie donc que 5,7 % des conventions du secteur manufacturier comportent une double échelle et que 5 700 salariés seraient susceptibles d'être touchés. L'impact monétaire de ces doubles échelles varie entre 19,2 M\$ et 4,8 M\$, en fonction des mêmes scénarios que ceux définis précédemment. En pourcentage de la masse salariale, ces montants représentent entre 0,1 % et 0,03 %, ce qui est négligeable.

Pour le secteur des magasins d'alimentation, le tableau 8 reproduit exactement les mêmes chiffres que ceux du tableau 7 puisque les hors échelles ont été interprétés comme étant des doubles échelles permanentes, compte tenu des informations disponibles dans les

conventions analysées. Ce secteur était déjà celui où les impacts par rapport à la masse salariale étaient les plus importants lorsqu'on considérait l'ensemble des clauses salariales de disparité. Cette position est donc renforcée dans le cas des doubles échelles.

Dans les municipalités, 16 conventions, sur les 56 comportant une clause salariale de disparité de traitement, avaient une double échelle, soit 28,6 %. Des clauses salariales étant présentes dans 29,6 % des conventions des municipalités du Québec, on déduit que 8,5 % de celles-ci comportent des doubles échelles permanentes. L'impact potentiel serait alors concentré sur environ 1 250 salariés et varierait entre 6,7 M\$ et 1,7 M\$ en fonction du scénario considéré, soit entre 0,3 % et 0,1 % de la masse salariale.

Tableau 8

Impacts des clauses de disparité sur la masse salariale, par secteur d'activité
 Doubles échelles salariales

	Industries manufacturières	Magasins d'alimentation	Administration locale
Emploi total du secteur (A)	525 100	114 500	65 700
Taux de syndicalisation (B)	40%	45%	75%
Employés syndiqués (C) = (A) x (B)	210 040	51 525	49 275
Incidence des doubles échelles dans les conventions du secteur (D)	5,7%	46,4%	8,5%
Salariés couverts par ces conventions (E) = (C) x (D)	12 002	23 922	4 168
Proportion des salariés ayant moins de 5 ans de service (F)	47,3%	58,1%	29,8%
Incidence potentielle des doubles échelles sur les salariés syndiqués (G) = (E) x (F)	5 677	13 899	1 242
Écart moyen observé (H)	3 382,11	2 436,32	5 380,54
Impact monétaire (I) = (G) x (H)			
Scénario 1 (100 %)	19 200 513	33 862 092	6 682 436
Scénario 2 (50 %)	9 600 256	16 931 046	3 341 218
Scénario 3 (25 %)	4 800 128	8 465 523	1 670 609
Masse salariale annuelle du secteur (J)	18 650 736 000	2 004 067 000	2 154 698 000
Impact en % de la masse salariale (K) = (I) / (J)			
Scénario 1 (100 %)	0,10%	1,69%	0,31%
Scénario 2 (50 %)	0,05%	0,84%	0,16%
Scénario 3 (25 %)	0,03%	0,42%	0,08%

Chapitre 4

Impacts sur l'emploi et l'investissement

4.1 Impacts sur l'emploi

Le tableau 9 reprend les éléments du tableau 7 et traduit l'impact sur la masse salariale des clauses de disparité concernant les salaires en termes d'impact sur l'emploi. Ainsi, si aucune concession salariale n'était acceptée de la part des travailleurs syndiqués et que les employeurs devaient assumer seuls les coûts additionnels engendrés par l'élimination des clauses de disparités de traitement, l'impact pourrait se traduire par des pertes d'emplois variant entre 300 et 1 150 dans le secteur manufacturier, entre 500 et 1 950 dans celui des magasins d'alimentation et entre 200 et 700 dans les administrations locales. Ces impacts sont obtenus en calculant le nombre d'emplois qu'il faudrait éliminer pour conserver la masse salariale constante.

Tableau 9

Impacts des clauses de disparité sur l'emploi, par secteur d'activité
Ensemble des clauses concernant les salaires

	Industries Manufacturières	Magasins d'alimentation	Administration locale
Masse salariale annuelle du secteur	18 650 736 000	2 004 067 000	2 154 698 000
Impact en % de la masse salariale			
Scénario 1 (100 %)	0,22%	1,69%	1,09%
Scénario 2 (50 %)	0,11%	0,84%	0,54%
Scénario 3 (25 %)	0,05%	0,42%	0,27%
Emploi total du secteur	525 100	114 500	65 700
Impact sur l'emploi			
Scénario 1 (100 %)	1 135	1 935	713
Scénario 2 (50 %)	568	967	357
Scénario 3 (25 %)	284	484	178

Ces pertes d'emplois surviendraient si l'employeur était forcé de réduire sa production ou son volume d'activité, ou encore s'il était en mesure de réaliser des gains de productivité, c'est-à-dire maintenir son niveau de production tout en diminuant le nombre d'emplois (augmentation de la production par unité de travail). Pour réaliser des économies, il pourrait éventuellement confier en sous-traitance des opérations réalisées auparavant par ses propres salariés. Dépendant des secteurs et selon l'intensité de la concurrence, on pourrait assister à des déplacements de main-d'œuvre. Rien ne garantit toutefois que les taux de salaire des emplois créés soient équivalents à ceux des emplois disparus. En l'occurrence, ils pourraient même être inférieurs.

Le tableau 10 ne concerne que les doubles échelles salariales. Pour chacun des scénarios, l'impact représente le nombre d'emplois qui devraient être supprimés pour maintenir constante la masse salariale dans chacun des secteurs. L'interdiction des doubles échelles permanentes pourrait donc entraîner des diminutions du nombre d'emplois allant de 150 à 550 dans les industries manufacturières, de 500 à 1 950 dans les magasins d'alimentation et de 50 à 200 dans le secteur municipal.

L'importance des pertes d'emplois sera déterminée par la capacité d'adaptation des entreprises, elle-même fonction de leur situation financière et des exceptions prévues dans le projet de loi. Ainsi, une entreprise pourrait accepter de réduire sa marge bénéficiaire ou tenter de répercuter sur le prix de ses produits ou de ses services les coûts salariaux additionnels qu'elle devrait alors assumer. La concurrence étant très forte dans le secteur du commerce de détail ainsi que dans celui des industries manufacturières, l'impact sur les prix ne devrait se faire sentir que de façon marginale.

À l'inverse, les dispositions du projet de loi devraient fournir aux entreprises la souplesse dont elles ont besoin pour faire face à la compétition et aux variations de la conjoncture économique. Les clauses de disparité de traitement que l'on retrouve dans les conventions collectives ont été négociées et signées par les deux parties. Si l'employeur a pu convaincre la partie syndicale de la nécessité d'une telle clause, c'est qu'il existait des motifs sérieux pour limiter ou contrôler la croissance de la masse salariale. Ce n'est pas parce que certaines de ces clauses seraient désormais interdites que ces motifs n'existeraient plus ou qu'ils ne pourraient pas ressurgir. Il faudra donc que les parties définissent de nouvelles modalités pour remplacer celles existantes. Si les parties y parviennent, l'impact sur l'emploi serait nul. Sinon, il pourrait atteindre un maximum de 3 800 pertes d'emplois pour l'ensemble des trois secteurs considérés. Il pourrait aussi être limité à environ 1 000 emplois perdus. L'importance de ces impacts est donc fonction de la capacité commune qu'auront les employeurs et les travailleurs à négocier des dispositions de remplacement permettant de répartir sur l'ensemble des travailleurs les économies réalisées auparavant sur la masse salariale des nouveaux employés.

C'est dans le secteur de l'alimentation que l'effet est le plus considérable. Les pertes d'emplois pourraient s'élever à tout près de 2 000. C'est également dans ce secteur que les mouvements de main-d'œuvre risquent d'être les plus importants. Ainsi, si certains détaillants en alimentation sont forcés de fermer leurs portes ou de réduire leur volume d'activité, les parts de marché ainsi libérées seront logiquement récupérées par un

compétiteur existant ou par un nouvel arrivant sur le marché. Comme les emplois perdus le sont en raison du fait que l'employeur ne peut demeurer compétitif compte tenu des salaires qu'il paie, les nouveaux emplois qui apparaîtront seront forcément rémunérés à des taux moindres. Les clauses de disparité auront disparu, mais la situation des travailleurs ne se sera pas améliorée pour autant. Au-delà des effets pervers possibles pour les travailleurs, cet exemple sert aussi à illustrer qu'il est peu probable que les impacts maximaux sur l'emploi présentés au tableau 10 se réalisent.

Tableau 10

Impacts des clauses de disparité sur l'emploi, par secteur d'activité
Doubles échelles salariales

	Industries Manufacturières	Magasins d'alimentation	Administration locale
Masse salariale annuelle du secteur	18 650 736 000	2 004 067 000	2 154 698 000
Impact en % de la masse salariale			
Scénario 1 (100 %)	0,10%	1,69%	0,31%
Scénario 2 (50 %)	0,05%	0,84%	0,16%
Scénario 3 (25 %)	0,03%	0,42%	0,08%
Emploi total du secteur	525 100	114 500	65 700
Impact sur l'emploi			
Scénario 1 (100 %)	541	1 935	204
Scénario 2 (50 %)	270	967	102
Scénario 3 (25 %)	135	484	51

4.2 Impacts sur l'investissement

À la suite de discussions avec des spécialistes sectoriels, des employeurs du secteur manufacturier et des représentants d'associations patronales, il est apparu hasardeux de se risquer à faire une prévision quant aux impacts possibles du projet de loi sur l'investissement. Ceux-ci ont de plus confirmé que peu d'informations permettant de quantifier ces impacts sont disponibles. Toutefois, l'impact sur l'investissement se fera sentir de façon différente s'il s'agit d'entreprises existantes ou de nouveaux investisseurs.

Dans le cas de l'implantation d'une nouvelle entreprise, l'existence d'une législation interdisant certaines formes de disparités de traitement peut lui conférer quelques avantages. Les taux de salaire étant généralement plus faibles dans les nouveaux établissements, l'attrait serait plus grand sachant que les entreprises déjà établies feraient face à une contrainte additionnelle quant aux moyens qu'elles peuvent prendre pour réduire ou contrôler leurs coûts de main-d'œuvre afin de demeurer compétitives. L'un des objectifs visés par le projet de loi, qui est de faire disparaître les clauses salariales de disparité de traitement, pourrait être atteint avec comme conséquence un déplacement de certains emplois, les nouveaux emplois pouvant être moins bien rémunérés, au moins à court terme. Cet effet pourrait se faire sentir en particulier dans le secteur de l'alimentation où l'arrivée de chaînes de magasins à grandes surfaces est un phénomène qui s'observe déjà au Québec. Il n'est pas possible de déterminer dans quelle mesure le projet de loi pourrait contribuer à accentuer ou à accélérer ce phénomène.

De l'avis de plusieurs, une telle loi sera perçue par les entrepreneurs actuels et les investisseurs futurs comme une rigidité et une contrainte réglementaire additionnelle venant entraver la liberté de négociation entre employeurs et syndicats, ce qui pourrait contribuer à ternir l'image du système québécois et à réduire son pouvoir d'attraction. Il s'agit là d'un critère qui sera utilisé dans la prise de décision concernant les nouveaux investissements, les expansions ou les déplacements d'opérations et il ne faut pas diminuer les effets potentiels que cette perception peut avoir sur le niveau des investissements. Les concurrents du Québec dans la recherche de nouveaux investissements, particulièrement les provinces canadiennes, pourraient utiliser cet argument pour attirer chez eux des projets qui auraient pu être implantés au Québec. Bien que les spécialistes ont la certitude que ces comportements seront observés, ils n'osent se prononcer sur leur ampleur.

Tel que mentionné au début de cette section, l'impact sur les investissements, et par conséquent sur la création d'emplois, est difficile à quantifier. Les effets possibles sont de deux ordres, l'un favorable aux investissements, l'autre défavorable. La résultante nette est incertaine puisque ses deux composantes ne sont pas quantifiables.

Conclusion

La disparition des clauses salariales de disparité de traitement des conventions collectives des secteurs manufacturiers, de l'alimentation et des municipalités pourrait entraîner la perte de 3 800 emplois au maximum. Ce chiffre pourrait être ramené à environ 1 000 et même moins dépendant des nouvelles dispositions qui seront convenues entre les parties et des mouvements de main-d'œuvre. Les exceptions prévues au projet de loi devraient permettre de limiter ces pertes d'emplois. L'étude présente trois scénarios qui tiennent compte de ces capacités d'adaptation. À la limite, l'impact sur l'emploi pourrait être nul si les entreprises et les travailleurs parvenaient à négocier des dispositions de remplacement permettant de répartir sur l'ensemble des travailleurs les économies réalisées auparavant sur la masse salariale des nouveaux employés.

Bien que ces chiffres puissent paraître relativement faibles, il importe de préciser que pour les individus et les entreprises qui seront touchés, l'impact sera réel. Le caractère macroéconomique de la présente étude peut dissimuler des effets plus négatifs pour certains sous-secteurs du secteur manufacturier fortement soumis à la concurrence internationale ou pour certaines entreprises familiales existant depuis plusieurs années et faisant partie intégrante de leur quartier ou de leur municipalité, notamment dans les magasins d'alimentation. L'étude ne couvre que trois secteurs de l'économie québécoise et elle ne traite que des travailleurs syndiqués de chacun de ces secteurs. Toutefois, même si l'impact ne vaut pas pour l'ensemble de l'économie du Québec, l'étude porte sur les secteurs où le phénomène est le plus répandu et où les impacts du projet de loi devraient se faire sentir avec le plus de vigueur.

De plus, à ce risque potentiel de perdre 3 800 emplois s'ajoute l'incertitude quant aux effets sur l'investissement. Cette étude n'a pas permis de traduire en termes plus concrets l'impact du projet de loi sur les investissements. Toutefois, les mises en garde reçues sont suffisamment nombreuses pour justifier une certaine prudence. L'existence d'une loi interdisant certaines formes de disparité de traitement au Québec pourrait créer de l'incertitude chez les investisseurs étrangers et de la part d'entreprises déjà implantées au Québec qui envisagent des projets d'expansion.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il ressort que l'abolition des clauses de disparité de traitement portant sur les salaires qu'on retrouve actuellement dans les conventions collectives au Québec aurait peu d'impact sur l'emploi, en raison des exceptions prévues au projet de loi et visant à permettre la souplesse dont les entreprises ont besoin pour s'adapter aux conditions changeantes du marché. L'incertitude qui plane quant aux effets potentiels du projet de loi sur les investissements oblige à demeurer prudent.